

## Relations industrielles Industrial Relations



*Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier*, par Georges Spyropoulos, Les Editions de l'épargne, Paris, 1959, 181 pp.

Gaston Cholette

Volume 16, numéro 2, avril 1961

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021814ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021814ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Cholette, G. (1961). Compte rendu de [*Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier*, par Georges Spyropoulos, Les Editions de l'épargne, Paris, 1959, 181 pp.] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 16(2), 270–271.

<https://doi.org/10.7202/1021814ar>

Tous droits réservés © Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1961

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

<https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/>

**Érudit**

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

<https://www.erudit.org/fr/>

pour les satisfaire. L'auteur se demande donc d'abord quelle est la signification du travail, quelles sont les motivations précises des travailleurs, vers quelles finalités tendent ces derniers; après quoi il analyse les moyens mis en oeuvre pour atteindre ces objectifs, et les obstacles qui en barrent la route. C'est à travers ce schème de besoins et d'objectifs, de voies d'accès et de barrières que l'auteur interprète une masse importante de données empiriques relatives aux agents de maîtrise et à leur influence sur la productivité industrielle. Cette optique d'une forte productivité est limitée et biaisée, comme le reconnaît l'auteur; mais selon lui, « an organization characterized by high productivity, and also by a strong wish of members to remain within it despite other choices, would necessarily be one which offered to its members relatively high levels of goal attainment and need satisfaction ».

Suivent deux chapitres sur « Organized Labour and Management »: le premier, d'Edwin Young, porte sur les États-Unis, tandis que le second, de N. S. Ross, étudie le Royaume-Uni. L'étude de Young est une synthèse historique du Syndicalisme et de la négociation collective; celle de Ross est une analyse plus théorique du régime de la convention collective: « What seems to be required is a theoretical approach to management which treats the firm as a plural society rather than as an organic unity... The problem of government of a plural society is not to unify, integrate or liquidate sectional groups and their special interests in the name of some over-riding corporate existence, but to control and balance the activities of constituent groups so as to provide for the maximum degree of freedom of association and action... ». Cette formule, on le voit, se rapproche beaucoup de la « coordination d'accords (*bargains*) » que Neil W. Chamberlain, dans *Labor*, désigne comme la fonction spécifique de la direction des entreprises. Le travail de Ross est à tous égards remarquable au plan théorique, et plutôt faible au plan historique.

E. F. L. Brech, dans « Human Relations in the Board Room », fait passer la discussion de l'atelier (avec Kahn) au bureau de direction; car à ce niveau-ci également se posent des problèmes de relations humaines dont la solution est nécessaire à la bonne marche de l'entreprise. Celle-ci est marquée pro-

fondément par son « leadership ». L'auteur indique bien les possibilités de conflit entre les objectifs des individus (directeurs) et ceux de la firme.

Le chapitre 7, du professeur R. W. Revans, démontre que les indices de rendement individuel et de satisfaction au travail sont en corrélation avec la grandeur de l'usine; cette corrélation est directe jusqu'à un certain niveau, et a tendance à s'inverser à mesure que l'unité de production dépasse ce niveau. Revans se demande si la faute n'en est pas aux lacunes de la direction des grandes entreprises. Cette étude très sérieuse oblige à remettre en question toute une série de concepts flous sur la nature et le contenu du « moral » ouvrier.

Le chapitre de E. Wight Bakke sur « The Function of Management » déçoit par sa superficialité. On y apprend, dès la première ligne, que « The first and most importance function of management is to think »! Suit une série de considérations peu profondes et de « recettes » numérotées qui ne mènent pas très loin.

En bref, examiner de près les contributions de Ross et de Revans et de Kahn en particulier. Le lecteur nord-américain a peu à apprendre des autres collaborateurs.

ROGER CHARTIER.

*Le droit des conventions collectives de travail dans les pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier*, par Georges Spyropoulos, Les Editions de l'épargne, Paris, 1959, 181 pp.

Voici un ouvrage qui pourrait avoir une grande utilité au moment où l'on prépare un code du travail dans la Province de Québec. L'expérience de six pays européens comporte des leçons et projette un éclairage fort intéressant sur quelques-uns des problèmes les plus importants qui se posent en droit du travail. La Province de Québec a déjà puisé avec profit aux sources européennes et elle aurait sûrement avantage à le faire encore, même si elle doit avant tout tenir compte du contexte nord-américain.

Ce volume contient les résultats d'une enquête entreprise par l'Institut de droit comparé de l'Université de Paris, sous la direction de Paul Durand, sur le régime légal des conventions collectives dans les six pays-membres de la Communauté européenne du charbon et de l'acier. Les renseignements qui ont servi à la présente étude sur le fonctionnement du régime dans les différents systèmes juridiques en cause, ont été obtenus par l'intermédiaire d'un spécialiste de la matière dans chaque pays. Des membres d'un groupe de travail de spécialistes du droit du travail auprès de la Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier ont rempli un questionnaire à cet effet et ont fourni des renseignements complémentaires à l'auteur à l'occasion de contacts personnels.

Le présent ouvrage n'est pas un simple exposé des faits, ni une comparaison purement schématique. Il fait des rapprochements sur chacun des principaux aspects de la législation des pays en présence, mettant ainsi en lumière les ressemblances et les différences qu'elle comporte. Il se termine par des conclusions qui ont été élaborées en commun avec les membres du Groupe de travail de la Haute autorité. Ces conclusions forment une synthèse des comparaisons sur l'ensemble du droit des conventions collectives de travail dans les six pays concernés.

On trouve dans le volume quatre grands chapitres: la conclusion de la convention collective, les effets de la convention collective, l'extension de la convention collective et l'application de la convention collective. Dans le premier chapitre, l'auteur traite des méthodes de conclusion des conventions collectives, du domaine d'application de la convention collective, du contenu de celle-ci et des règles de forme. Sur chacun de ces points, comme d'ailleurs sur tous ceux qui sont étudiés dans les autres chapitres, l'auteur fait des comparaisons entre les six pays.

Le deuxième chapitre, qui porte sur les effets de la convention collective, contient une section sur les principes généraux, une autre sur la partie normative et une troisième sur la partie créatrice d'obligations. Dans la section des principes généraux, l'auteur présente

un résumé intéressant des points de vue des pays intéressés sur la nature juridique de la convention collective.

Dans le troisième chapitre, qui traite des conventions collectives extensionnées, il y a une section sur les conventions susceptibles d'extension, une autre sur les procédures d'extension et une troisième sur les effets de l'extension. On trouve dans ce chapitre beaucoup de formules qui peuvent servir à des rapprochements utiles avec le régime des décrets dans la Province de Québec.

Enfin, le dernier chapitre porte sur l'application de la convention collective sans recours aux tribunaux, le contrôle de l'application des conventions collectives par des organismes administratifs et l'application de la convention collective par l'intervention des tribunaux.

On trouve en annexe quelques renseignements statistiques sur les conventions collectives dans les six pays de la Communauté européenne du charbon et de l'acier ainsi qu'une bibliographie limitée aux études de caractère général sur les conventions collectives dans ces pays.

Grâce à la vérification de la documentation et au contrôle exercé sur l'élaboration du plan général de l'ouvrage par l'Institut de droit comparé de l'Université de Paris et le Groupe de travail de spécialistes du droit du travail auprès de la Haute autorité de la Communauté européenne du charbon et de l'acier, le lecteur peut considérer le présent volume comme une source d'information d'une exactitude rigoureuse et comme un modèle d'utilisation de la méthode comparative. L'auteur a traité sa matière en maître. Il ne présente pas un rapport aride et impersonnel mais une étude personnelle fort intéressante.

GASTON CHOLETTE.

*Working Union-Management Relations*, par Robert Dubin, Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, N.J., 1958, 291 pp.

Cet excellent ouvrage traite, comme son titre l'indique, des relations patronales-ouvrières. Il s'agit d'une étude qui complète celle du même auteur intitulée *The World of Work* (Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs, 1958), celle-